

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. COMED PRO
DI SOLO**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun oleh :

WISNU HADIYANTO

B100 120 223

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. COMED PRO
DI SOLO”**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

WISNU HADIYANTO

B100 120 223

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Nur Achmad, SE., M.Si.

NIK. 646

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. COMED PRO
DI SOLO"**

OLEH
WISNU HADIYANTO
B100 120 223

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 16 November 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

- 1. Wafiatun Mukharomah, SE, MM.**
(Ketua Dewan Penguji)
- 2. Nur Achmad, SE., M.Si.**
(Sekretaris Dewan Penguji)
- 3. Muzakar Isa, SE., M.Si.**
(Anggota Dewan penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



(Dr. Triyono., M.Si.)
NIK 131 602 913

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 16 November 2016

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal base, representing the name Wisnu Hadiyanto.

WISNU HADIYANTO

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. COMED PRO
DI SOLO”.**

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of motivation, work environment, level of education, and work experience on productivity of employee CV. Comed Pro Solo. In this study using regression analysis techniques, the classic assumption test, and test the validity and reliability. The sample was 42 respondents working in the CV. Comed Pro Solo. The results obtained showed that in partial motivation and work environment has a significant influence on productivity of employee because it has a smaller 0,020 and 0,010 than 0.05. While the level of education and work experience no significant effect on productivity of employee due has a probability of 0.644 and 0.188 greater than 0.05. Simultaneously motivation, work environment, level of education and work experience have a significant effect on productivity of employee.

Key words: Work Motivation, Work Environment, Education Level, Work Experience, and Productivity Of Employee

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan CV. Comed Pro Solo. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji validitas dan reliabilitas. Sampel yang digunakan berjumlah 42 responden yang bekerja di CV. Comed Pro Solo. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki 0,020 dan 0,010 lebih kecil daripada 0,05. Sedangkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dikarenakan mempunyai probabilitas 0,644 dan 0,188 lebih besar daripada 0,05. Secara simultan motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan oleh seseorang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Di dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan perangkat-perangkat yang menunjang dalam organisasi tersebut seperti peralatan, sistem manajemen, sumber daya manusia dan aturan yang dibuat akan menciptakan suasana dalam bekerja. Hal ini yang paling penting dari kesemua itu adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting, unik, yang paling rentan dan sulit untuk diperkirakan. Perusahaan dapat maju dengan pesat tergantung dengan sumber daya manusia yang digunakan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, latar belakang sebuah karyawan juga akan menentu harapan maupun realisasi dari perusahaan tersebut dan hingga pada akhirnya akan mempengaruhi perubahan yang terjadi antara manusia dan perusahaan.

Salah satunya dalam internal organisasi sering terjadi suatu pandangan yang berbeda seorang karyawan dapat bekerja lebih dari yang diharapkan perusahaan dibandingkan dengan karyawan lain. Hal ini menjadi sebuah pertanyaan besar bagi sebuah perusahaan maupun dari pimpinannya. Mungkin karena mempunyai semangat kerja yang tinggi, kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya yang nantinya akan menciptakan kinerja yang baik dan menghasilkan produktifitas perusahaan yang maju. Atau bahkan seorang karyawan bekerja dalam perusahaan sudah mempunyai impian masuk dalam perusahaan tersebut yang mempunyai motivasi tinggi untuk mengembangkan perusahaan tempatnya bekerja agar lebih maju atau juga ada karyawan yang mempunyai kinerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menimbulkan produktifitas menurun. Hal ini perlu dipahami setiap karyawan mempunyai karakter maupun latar belakang individu yang berbeda-beda dalam bekerja dan tujuan apa yang ingin dicapai karyawan dalam bekerja dalam perusahaan tersebut.

Hampir semua perusahaan pada dasarnya tidak hanya mempunyai karyawan yang bekerja dengan giat akan tetapi juga harus membangun motivasi yang tinggi agar produktifitasnya meningkat. Ini yang harus diperhatikan oleh pimpinan kerja

untuk selalu memotivasi karyawan agar mempunyai motivasi terhadap tugas yang diembannya. Tetapi dalam Muchdarsyah Sinungan (2005) menggunakan 2 kelompok dalam mengisyaratkan produktivitas yang tinggi dalam karyawan yaitu:

- 1) Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a. Sikap mental terhadap tugas, teman sejawat dan pengawasan
 - b. Keanekaragaman tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan Bonus)
 - d. Kepuasan Kerja

Dalam kelompok ini yang digunakan adalah tingkat pendidikan dan kondisi kerja. Tingkat pendidikan merupakan suatu yang dinyatakan seseorang dalam mendapatkan pengetahuan dan percakapan yang lebih tinggi dibandingkan seseorang yang tidak berpendidikan. Dengan pendidikan dapat memberikan fokusnya salah satu atau beberapa bidang yang diminati untuk dikembangkan menjadi suatu keahlian yang dimiliki. Juga ketrampilan yang dimiliki bisa diperoleh dengan pendidikan. Hal ini akan membentuk suatu karakter seseorang dalam berpendidikan apabila melakukan suatu pekerjaannya.

Selain itu kondisi kerja menyangkut dengan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik yang berwujud maupun tidak berwujud yang dapat memberikan memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugasnya. Lingkungan kerja fisik berupa semua peralatan yang mendukung pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik berupa suasana dalam pekerjaan, hubungan antar sesama karyawan, atau hubungan atasan dengan bawahan. Ini semua akan membentuk sikap dalam kerjanya yang akan dicerminkan dalam produktifitasnya. Apabila lingkungan tempat bekerja tidak sesuai harapan

karyawannya maka kinerjanya akan tidak baik yang dibuktikan dengan produktivitasnya menurun.

Dan tidak kalah pentingnya juga dengan pengalaman kerja yang menjadi faktor produktifitas karyawan. Pengalaman kerja dapat diukur dengan seberapa lama seorang karyawan bekerja dan mendapatkan hal-hal baru dari pekerjaan yang membuat karyawan harus belajar dari hal baru tersebut. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaannya karena pengalaman yang banyak akan mempunyai penguasaan dalam pekerjaan yang digeluti dengan mudah dan efisien.

Dari studi yang dilakukan berkenaan dengan *Event Organizer* yang merupakan suatu organisasi yang menjual jasa penyelenggaraan kegiatan dengan serangkaian mekanisme yang sistematis yang artinya membutuhkan ketekunan, keuletan, kekompakan tim. Kesungguhan yang mana pekerjaan ini dilakukan dengan *deadline, schedule, pressure dan teamwork solidity*. Serangkaian yang telah menjadi bagian pekerjaan *event organizer* kalau dilihat memang kebanyakan semua kompak seperti tidak terjadi apa-apa akan tetapi didalam diri setiap individu mempunyai motivasi yang tinggi atau sekedar ikut-ikutan atau dalam lingkungan kerjanya mempunyai rasa jenuh didalam dirinya atau tidak dan tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya setiap individu mempunyai juga atau tidak. Dari uraian penjelasan latar belakang, rumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan CV. Comed Pro di Solo?
- b) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas karyawan CV. Comed Pro di Solo?
- c) Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktifitas karyawan CV. Comed Pro di Solo?
- d) Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktifitas karyawan CV. Comed Pro di Solo?

- e) Apakah ada pengaruhnya motivasi kerja, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktifitas karyawan CV. Comed Pro di Solo?

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan obyek CV. Comed Pro di Solo yang perusahaan ini bergerak dibidang *Event Organizer* (EO). Objek ini saya teliti karena perusahaan dibidang ini dari tahun-ketahun semakin banyak yang mendirikan usaha ini. Banyaknya usaha ini semakin ketat persaingan yang dilakukan akan menambah tekanan baik di dalam maupun perusahaan. Dengan adanya tekanan tersebut penelitian ini, apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Populasi merupakan seluruh elemen dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian (Juliansyah Noor, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan CV. Comed Pro yang bergerak dibidang *Event Organizer* (EO). Sampel merupakan sejumlah anggota yang dipilih populasi. Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling convenience* yang merupakan data yang diambil berdasarkan tujuan dengan beberapa pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan pengambilan secara langsung dengan melakukan penyebaran kuesioner sebagai data yang diperoleh.

Dalam penyebaran kuesioner jawaban pertanyaan sudah ditentukan dengan Skala Linkert dengan jawaban kuantitatif 1 – 5 yang jawaban itu menggunakan pernyataan sebagai berikut:

Sangat Tidak setuju	= Skor 1
Tidak Setuju	= Skor 2
Netral	= Skor 3
Setuju	= Skor 4
Sangat Setuju	= Skor 5

2.1 Uji Instrumen Data

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat fenomena yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh dengan dinyatakan valid atau tidak (Ghozali, 2012). Data apabila dinyatakan valid artinya dapat menggambarkan fenomena yang terjadi diperusahaan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson*

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah setiap variabel yang dihasilkan dari jawaban responden mampu memberikan konsistensinya ketika kuesioner digunakan oleh peneliti lain akan sama hasilnya dengan penelitian ini (Ghozali, 2012). Metode penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan ketentuan lebih dari 0,6 maka data tersebut dinyatakan reliabel.

2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk apakah data tersebut terdapat sebuah layak diuji ke analisis berikutnya yaitu dengan analisis regresi. Uji ini menggunakan software SPSS sebagai alat analisis pengolahannya. Dalam uji ini menggunakan 4 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

2.3 Teknik Analisis data

2.3.1 Regresi linier Berganda

Merupakan analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagian faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010). Analisis regresi yang digunakan untuk bertujuan menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil regresi membentuk persamaan yang disajikan dengan rumus berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \hat{e}$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Karyawan
β_0	= Konstanta
β_i	= Koefisien regresi X_i terhadap Y
X_1	= Variabel Motivasi
X_2	= Variabel Lingkungan Kerja
X_3	= Variabel Tingkat Pendidikan
X_4	= Variabel Pengalaman Kerja
$\hat{\epsilon}$	= Faktor pengganggu

2.3.2 Uji F

Uji yang digunakan untuk melihat pengaruh signifikan atau tidak antara variabel independen dengan dependen yang dilakukan secara simultan. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan Software analisis SPSS yang dapat ditentukan syarat signifikan uji F adalah

- $< 0,5$ artinya variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan).
- $> 0,05$ artinya variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan).

2.3.3 Koefisien Deteminan

Koefisien determinan merupakan suatu pengujian analisis yang dilakukan untuk melihat dampak yang dihasilkan variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan. Dalam analisis ini menggunakan software SPSS yang hasil analisisnya mengacu pada r square. Ketentuan yang digunakan pengujian ini adalah $0 < R < 1$, yang dapat diartikan jika r mendekati satu maka

variabel independen dalam penelitian yang digunakan dapat memberikan gambaran terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

2.3.4 Uji t

Uji yang digunakan untuk melihat pengaruh signifikan atau tidak antara variabel independen dengan dependen yang dilakukan secara parsial. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan Software analisis SPSS yang dapat ditentukan syarat signifikan uji F adalah

- < 0,5 artinya variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan).
- > 0,05 artinya variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan)

3. PEMBAHASAN

Tabel 1 Koefisien

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	T hitung
Konstanta	3,715		
X1	0,299	0,020	2,424
X2	0,434	0,010	2,696
X3	-0,071	0,644	-0,466
X4	0,192	0,188	1,343
R	0,533	F hitung	3,673
R ²	0,284	F sig.	0,013

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan hasil analisis didapat koefisien regresi yang dijadikan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 3,715 + 0,299 X_1 + 0,434 X_2 - 0,071 X_3 + 0,192 X_4 + e$$

3.1 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan sebesar 0,284 (28,4%) dimana dapat dijelaskan bahwa variabel yang dapat menjelaskan produktifitas karyawan dalam motivasi, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja sebesar 28,4% dan sisanya masih ada variabel lain yang dapat menjelaskan sebesar 71,6% ($100 - 28,4 = 71,6\%$).

3.2 Uji F

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai berdasarkan hasil jawaban responden yang dianalisis dengan nilai uji F hitung 3,673 dengan signifikansi 0,013 yang lebih kecil daripada 0,05 maka nilai ini dapat dikatakan secara simultan baik motivasi, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro.

3.3 Uji t

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai berdasarkan hasil jawaban responden yang dianalisis dengan nilai uji t pada variabel motivasi dengan t hitung 2,242 dengan signifikansi 0,020 yang lebih kecil daripada 0,05 maka nilai ini dapat dikatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro.

Variabel lingkungan kerja dengan t hitung 2,696 dengan signifikansi 0,010 juga lebih kecil daripada 0,05 maka ini dapat dikatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro. Variabel tingkat pendidikan dengan t hitung -0,466 dengan signifikansi 0,644 juga lebih besar daripada 0,05 maka ini dapat dikatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro.

Variabel pengalaman kerja dengan t hitung 1,343 dengan signifikansi 0,188 juga lebih besar daripada 0,05 maka ini dapat dikatakan secara parsial

tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro.

4. KESIMPULAN

- 4.1 Berdasarkan nilai uji t pada variabel motivasi dengan t hitung 2,242 dengan signifikansi 0,020 yang lebih kecil daripada 0,05 maka nilai ini dapat dikatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro. Maka hipotesis yang dibuat diterima.
- 4.2 Berdasarkan variabel lingkungan kerja dengan t hitung 2,696 dengan signifikansi 0,010 juga lebih kecil daripada 0,05 maka ini dapat dikatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro. Maka hipotesis yang dibuat diterima
- 4.3 Berdasarkan variabel tingkat pendidikan dengan t hitung -0,466 dengan signifikansi 0,644 juga lebih besar daripada 0,05 maka ini dapat dikatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro. Maka hipotesis yang dibuat ditolak.
- 4.4 Berdasarkan variabel pengalaman kerja dengan t hitung 1,343 dengan signifikansi 0,188 juga lebih besar daripada 0,05 maka ini dapat dikatakan secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro. Maka hipotesis yang dibuat ditolak.
- 4.5 Pada nilai uji F hitung 3,673 dengan signifikansi 0,013 yang lebih kecil daripada 0,05 maka nilai ini dapat dikatakan secara simultan baik motivasi, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Comed Pro. Maka hipotesis yang dibuat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M Sardiman. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Depdikbud, 1990. *Sistem pendidikan Nasional (UU RI. No 2 Tahun 1989)*. Semarang, Media Wiyata.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.
- Gufran, Muhammad. 2013. Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMBAR RIAU KEPRIL. *Jurnal UNP* Vol. 2, No. 01 (2013). Universitas Negeri Padang: Sumatra Barat.
- Hakim, A. Khairul. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 11 No. 02 Oktober 2011 ISSN 1693 – 7619. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara: Sumatra Utara.
- Hamzah B, Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajaya, I Gusti Agung, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol 2, No. 4 (2013). Universitas Udayana: Denpasar.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Manalu, Anto Elpiis dan Prihatin Lumbanraja, dan Sitti Raha Agoes Salim. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Dsiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1, 2014 artikel 4. Universitas Terbuka: Tapanuli Tengah.

- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Mayasari, Ratih. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, motivasi, Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Di Surakarta. Graduasi Vol. 30 Edisi Mei 2013 ISSN 2088 – 6594. STIE Surakarta: Surakarta.
- Moses, Melmambessy. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua. Media Riset & Manajemen. Vol. 12 No. 1, April 2012 pp. 18-36. STIE Port Numbay Jayapura: Jayapura.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nuansa Auli, 2008. Himpunan Undang-Undang Poko Kepegawaian dan Pegawai Negeri Sipil. Pustaka Auli: Jakarta.
- Prajitiasari, Ema Desia. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tulungagung. E-Jurnal ekonomi .Universitas Jember: Jember.
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo Vol. 1 No. 1 Tahun 2013. Universitas Tulungagung: Tulungagung.
- Rahmawati, Rini. 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin. Jurnal Manajemen dan Akutansi April 2010, volume 11 Nomor 1. Universitas Lambung Mangkurat: Banjarmasin.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stepen, 2007, *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Rudiyansah, Febri. 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang). Jurnal Ilmiah FEB Vol.2, No. 1. Universitas Brawijaya: Malang.
- Rumondor, Vico Wntri. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah

Minahasa Selatan. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 1042 – 1052 ISSN 2303 – 1174. Universitas Sam Ratulangi: Manado.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara: Jakarta.

Sinungan, Muchdasyar. 2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: BUMI AKSARA.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.

Sukmana, Ganjar Mulya. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember. Jurnal Ilmiah FEB Vol. 1, No. 2. Universitas Brawijaya: Malang.

Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Jurnal Trikonomika Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal 91 – 100, ISSN 1411 – 541 (print) / ISSN 2355 – 7737 (online). STIE Miftahul Huda: Subang.

Sulaeman, S. 2014. *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas*.

Tanto, Dewi, Sri Murni Dewi, dan Sugeng P. Budio. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 6, No. 1 – 2012 ISSN 1978 – 5658. Universitas Brawijaya: Malang.

Utami, Susiati Purwaning. 2014. Analisis Motivasi, Kepuasan, kualitas Serta Efektivitas Kerja Di dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia. Jurnal WIDYA Volume 2 Nomer 3 Agustus – Desember 2014 ISSN 2337 – 6686 dan ISSN – L 2338 – 3321. STIA YAPPAN : Jakarta.

Yuliandari, Ni Kadek, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jember. E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014). Universitas Pendidikan Ganesha: Singaraja.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:
Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA.